Emploi Québec
Bas-Saint-Laurent

BILAN DES RÉALISATIONS D'EMPLOI-QUÉBEC BAS-SAINT-LAURENT

REGARD SUR L'ANNÉE 2005-2006

Direction de la planification et du partenariat
Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent

Novembre 2006

BILAN DES RÉALISATIONS D'EMPLOI-QUÉBEC BAS-SAINT-LAURENT
ANNÉE 2005-2006

Préambule :

Le contenu du présent rapport relève de la responsabilité de la Direction régionale Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent. Cette responsabilité impose l'exactitude, l'intégralité et la fiabilité de l'information et des données qui y sont présentées à des fins de reddition de compte.

Tout au cours du dernier exercice financier, Emploi-Québec a maintenu des moyens de gestion et de contrôle, de façon à garantir l'atteinte de ses objectifs, notamment par :

- des directives et des activités de formation à l'intention du personnel effectuant la saisie ou le traitement de données;
- des activités de contrôle et de conformité aux divers échelons de l'organisation;
- un site intranet rendant accessible l'information de gestion de nature opérationnelle et financière;
- un outil de planification et de suivi budgétaire destiné aux différents intervenants;
- la production mensuelle d'un tableau de bord des résultats régionaux.

Le présent bilan décrit fidèlement la mission, les services et la clientèle d'Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent. Il couvre les principales activités de cette dernière et présente les résultats les plus pertinents de ses interventions.

1. Mission

> La mission d'Emploi-Québec est de contribuer, de concert avec les partenaires du marché du travail, à développer l'emploi et la main-d'œuvre et de lutter contre le chômage dans une perspective de développement économique et social.

Ainsi, Emploi-Québec participe à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail de même qu'à un meilleur équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Elle offre ses services en visant la préparation à l'emploi, l'insertion et le maintien en emploi, la stabilisation de l'emploi et la création d'emplois. De plus, elle favorise l'essor d'une formation continue de la main-d'œuvre, qui soit qualifiante et transférable.

1.1 Clientèle

Emploi-Québec offre des services universels à l'ensemble de la population et des entreprises québécoises ainsi que des services spécialisés aux individus et aux employeurs, en fonction de l'évaluation de leurs besoins propres et en tenant compte des ressources dont elle dispose.

1.2 Mesures et services

Les services universels de base offerts aux individus et aux employeurs sont les suivants :

- L'accueil et l'entrevue initiale, pour la détermination des besoins des individus en regard du marché du travail.
- L'information sur le marché du travail, qui contribue à faciliter l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, en rendant disponible l'information pertinente et utile à la main-d'œuvre, aux employeurs, aux réseaux d'enseignement et aux organismes travaillant au développement de l'économie, de la main-d'œuvre et de l'emploi.
- Les services de placement qui contribuent à améliorer le fonctionnement du marché du travail, en donnant accès à des occasions d'emploi et en réduisant la durée des périodes de chômage et les délais pour pourvoir les postes vacants.

Des services plus spécialisés sont offerts par Emploi-Québec aux personnes et aux employeurs qui ont des besoins particuliers, notamment :

Les services et les mesures offerts aux individus comprennent, entre autres :

- l'analyse des besoins et la détermination d'un plan d'action personnalisé;
- l'aide à la recherche active d'emploi;
- les activités de formation;
- les expériences en milieu de travail;
- la Subvention salariale pour favoriser l'embauche;
- le Supplément de retour au travail;
- le Soutien au travail autonome;
- la mesure Jeunes volontaires;
- le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT)[1];
- le Programme d'apprentissage et de qualification professionnelle réglementée.

Selon que le contexte le requiert, tout mot écrit au genre masculin comprend le genre féminin, ceci, sans discrimination et dans le seul but d'alléger le texte.

[1] Le régime actuel de qualification sera éventuellement intégré au nouveau dispositif de développement et de reconnaissance des compétences.

Les services offerts aux employeurs comprennent, entre autres :

En matière de gestion des ressources humaines et d'organisation du travail, les services offerts aux employeurs portent notamment sur :

- l'aménagement et la réduction du temps de travail;
- la formation du personnel;
- la mise en place de comités d'adaptation de main-d'œuvre et/ou de reclassement dans les entreprises;
- l'aide financière et technique pour allonger de manière récurrente la durée d'emploi des travailleurs dans les secteurs soumis aux fluctuations saisonnières et pour régler les problèmes liés au travail à temps partiel ou précaire.

L'intervention d'Emploi-Québec porte également sur la promotion et l'application de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre et sur la gestion du Fonds national de formation de la main-d'œuvre, sous l'autorité de la Commission des partenaires du marché du travail. Dans le cadre de la susdite loi, Emploi-Québec soutient aussi le développement et la mise en œuvre du Programme d'apprentissage en milieu de travail et, de concert avec les partenaires du marché du travail et du développement économique, favorise et soutient le développement et la consolidation de l'économie sociale et de l'entrepreneuriat.

2. L'année 2005 : le marché du travail du Bas-Saint-Laurent connaît quelques hésitations

Quelques fermetures d'entreprises et la situation toujours fragile dans l'industrie forestière ont ramené l'emploi au Bas-Saint-Laurent à 90 300 postes, soit 3 500 de moins que l'an dernier. Ce niveau d'emploi demeure tout de même supérieur aux 87 600 observés en 2003.

Le bilan du marché du travail a permis au taux de chômage de se fixer sous les 10 % pour une deuxième année consécutive, grâce au recul de 4,6 % de la population active. Au cours des cinq années précédant 2003, le taux de chômage de la région a oscillé entre 10 % et 11 %. Malgré les hésitations de la dernière année, l'économie régionale vit la meilleure séquence de son histoire.

Au Québec, au cours des dix dernières années, l'emploi n'a cessé de croître : il s'y est additionné plus de 599 400 emplois. Au Bas-Saint-Laurent, le marché du travail évolue en dents-de-scie car l'emploi n'a crû qu'en 1995, 1999, 2001, 2003 et 2004. Malgré ce fait, un peu plus de 8 700 emplois ont vu le jour pendant cette période et la performance des dernières années a permis un rattrapage des indicateurs du marché du travail de la région comparativement à ceux du Québec.

Tableau 1. Principaux indicateurs du marché du travail, Bas-Saint-Laurent et ensemble du Québec

	Ensemble du Québec					Bas-Saint-Laurent				
	2005	2004	Var % 05-04	2003	Var % 05-03	2005	2004	Var % 05-04	2003	Var % 05-03
Population 15 ans et plus ('000)	6 182,2	6 110,9	1,2	6 048,7	2,2	166,4	165,9	0,3	165,8	0,4
Population active ('000)	4 055,8	4 027,5	0,7	3 990,9	1,6	98,7	103,5	-4,6	97,5	1,2
Emploi ('000)	3 721,6	3 685,9	1,0	3 625,1	2,7	90,3	93,8	-3,7	87,6	3,1
Chômeurs ('000)	334,2	341,5	-2,1	365,8	-8,6	8,4	9,7	-13,4	9,9	-15,2
Taux d'activité	65,6	65,9		66		59,3	62,4		58,8	
Taux de chômage	8,2	8,5		9,2		8,5	9,4		10,2	
Taux d'emploi	60,2	60,3		59,9		54,3	56,5		52,8	

Source : Enquête sur la population active, Statistique Canada

Le taux de chômage régional de l'année 2005 est estimé à 8,2 %, soit le plus faible de son histoire et ce, malgré un repli de l'emploi. L'explication provient de la décroissance de la population active (-4,6 %) qui a été supérieure à celle de l'emploi (-3,7 %). En 1997, le taux de chômage avait atteint 16,6 %. Depuis, il a régressé de sorte telle qu'entre 1999 et 2003, il a oscillé entre 10 % et 11 %, ce qui reflète, toute proportion gardée, un marché du travail assurément moins fragile qu'auparavant.

Toutefois, il faut garder à l'esprit que, malgré la vitalité économique qui engendre un épisode favorable pour le marché du travail du Bas-Saint-Laurent, celui-ci recèle certaines fragilités. Une lecture des principales informations qui décrivent la situation régionale comparativement à celle du Québec illustre certaines disparités. En effet, nous constatons que, d'une part, la population de la région représente 2,8 % de celle du Québec et que, d'autre part, l'emploi n'y compte que pour 2,5 % du total de la province. Nous constatons également que le nombre de prestataires de l'assurance-emploi de la région représente 5,2 % de ceux de l'ensemble du Québec.

Les marchés du travail locaux : les MRC

L'évolution du nombre de prestataires de l'assurance-emploi et du taux d'assurance-emploi nous montre que la région n'est pas homogène et que le marché du travail se comporte différemment selon les MRC qui la composent. En moyenne, en 2005, il y avait, au Bas-Saint-Laurent, 14 696 prestataires de l'assurance-emploi, soit 0,2 % de plus que l'année précédente.

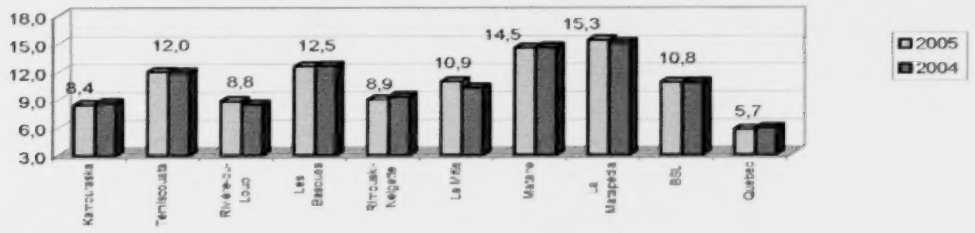
Tableau 2. Prestataires de l'assurance-emploi - moyennes annuelles

	Kamouraska	Témiscouata	Rivière-du-Loup	Les Basques	Rimouski-Neigette	La Mitis	Matane	La Matapédia	BSL	QUÉBEC
Nombre (2005)	1 251	1 801	1 912	801	3 287	1 390	2 245	2 011	14 696	285 032
Taux	**8,4**	**12,0**	**8,8**	**12,5**	**8,9**	**10,9**	**14,5**	**15,3**	**10,8**	**5,7**
Nombre (2004)	1 281	1 787	1 845	808	3 416	1 300	2 255	1 972	14 664	292 595
Taux	8,6	11,9	8,5	12,6	9,3	10,2	14,5	15,0	10,8	5,9
Var. % 04 05	-2,3	0,8	3,6	-0,9	-3,8	6,9	-0,4	2,0	0,2	-2,6

Malgré que la moitié des MRC voient leur nombre de prestataires augmenter, les autres enregistrent une régression de celui-ci, notamment dans Rimouski-Neigette, Kamouraska, Les Basques et Matane alors que les hausses les plus significatives s'observent dans La Mitis, Rivière-du-Loup et La Matapédia. La situation dans l'industrie forestière et quelques fermetures d'entreprises et licenciements sont à l'origine de cet état de chose.

En mettant en relation le nombre de prestataires de l'assurance-emploi et la population en âge de travailler, soit les 15-64 ans, nous obtenons un indicateur de chômage, à ne pas confondre avec le taux de chômage officiel de Statistique Canada. Selon cet indicateur, le taux d'assurance-emploi était de 10,8 % au Bas-Saint-Laurent contre 5,7 % au Québec au cours du dernier exercice.

Taux d'assurance-emploi ou indicateur de chômage



Les MRC rurales, où l'on retrouve le plus d'activités liées aux ressources naturelles, dont la foresterie, sont confrontées à un niveau de chômage plus important. En effet, le taux d'assurance-emploi est plus élevé dans La Matapédia (15,3 %), Matane (14,5 %), Les Basques (12,5 %) et le Témiscouata (12,0 %).

Cette dernière MRC enregistrait dans le passé un taux plus élevé. En 2004, y est survenue une importante baisse du nombre de prestataires, ce qui a permis à son taux de se rapprocher de la moyenne régionale. Dans la MRC de Matane, avec l'effervescence des activités liées à l'énergie éolienne, la situation devrait s'améliorer.

Les MRC urbaines, soit celles de Rimouski-Neigette et de Rivière-du-Loup, présentent un niveau de chômage inférieur à la moyenne régionale. Le taux d'assurance-emploi s'y établit à 8,8 % dans Rivière-du-Loup et à 8,9 % dans Rimouski-Neigette. La MRC de Kamouraska, un territoire fortement tributaire de l'entreprise majeure qu'est Bombardier, se présente avec le meilleur taux de la région, soit 8,4 %. Des inquiétudes persisteront cependant pour ce territoire, tant et aussi longtemps qu'un ralentissement des activités existera au sein de cette entreprise.

Il est à souligner que les deux MRC les plus à l'ouest de la région présentent un marché du travail plus performant, de sorte qu'elles obtiennent les indicateurs de chômage les plus bas du Bas-Saint-Laurent. Cette position avait déjà été occupée par la MRC de Rimouski-Neigette, il y a quelques années. Dans La Mitis, c'est surtout l'exode de la population, probablement en quête d'un emploi, qui maintient l'indicateur de chômage à un niveau plus bas (10,9 %) que ce à quoi nous pourrions nous attendre.

L'ensemble des problématiques du marché du travail se vit avec une acuité différente dans les MRC de la région. Par exemple, si le chômage d'une MRC est plus élevé que celui de l'ensemble de la région, les jeunes en subiront davantage les conséquences. Il en va de même pour d'autres groupes de la population, moins scolarisés ou moins bien préparés à percer le marché du travail et, dans ces cas, la situation est d'autant plus alarmante. Au niveau de l'activité économique, la concentration des secteurs dits saisonniers sur un territoire y influence forcément l'indicateur de chômage en lien avec ces domaines d'activité. Ces éléments nous rappellent l'existence de disparités économiques persistantes entre les MRC du Bas-Saint-Laurent.

Une étude plus approfondie de la dépendance de la population aux régimes du soutien du revenu et de la présence de secteurs performants et/ou vulnérables qui influencent la répartition de l'emploi dans les MRC peut illustrer ces disparités. Ainsi, nous utilisons la part relative de la population, de l'emploi et des prestataires, de l'assurance-emploi comme de l'assistance-emploi, à travers les MRC du Bas-Saint-Laurent à titre d'indicateurs à ce chapitre.

Tableau 3. Répartion territoriale de certains indicateurs

	Kamouraska	Témiscouata	Rivière-du-Loup	Les Basques	Rimouski-Neigette	La Mitis	Matane	La Matapédia	BSL
Population %	11,2	11,2	15,9	4,9	26,1	9,6	11,2	9,9	100
Emploi %	11,6	10,2	17,7	4,2	29,3	8,5	10,4	8,3	100
Assurance-emploi %	8,5	12,3	13,0	5,5	22,4	9,5	15,3	13,7	100
Assistance-emploi %	9,0	11,0	12,7	5,2	22,7	13,6	14,5	11,2	100

Donc, en comparant la part relative des indicateurs apparaissant au tableau précédent, une différence notable apparaît. En effet, certaines MRC comptent proportionnellement plus d'emplois que leur population; règle générale, celles-ci se retrouvent avec moins de personnes qui recourent aux prestations de l'État, que ce soit celles de l'assurance-emploi ou de l'assistance-emploi. Les MRC de Rimouski-Neigette, de Rivière-du-Loup et du Kamouraska illustrent parfaitement cette situation.

Les autres MRC de la région se retrouvent dans un contexte où l'emploi demeure sous-représenté par rapport à la population de leur territoire. Les plus grands écarts touchent La Matapédia, La Mitis et le Témiscouata. Dans quatre sur cinq MRC, la présence importante de prestataires de l'assurance-emploi se remarque, notamment dans La Matapédia et Matane. Dans La Mitis, c'est la présence de prestataires de l'assistance-emploi qui est frappante; dans une moindre mesure, on retrouve le même phénomène dans Matane et La Matapédia.

Fait à noter dans le cas de La Mitis, le manque d'emplois s'y traduit uniquement par une présence proportionnellement plus élevée de la clientèle de l'assistance-emploi et non pas de celle de l'assurance-emploi comme dans les autres MRC. Notons que la situation dans Les Basques et La Mitis est pondérée par un taux d'émigration particulièrement élevé. Retient aussi notre attention le fait que, dans le Témiscouata, le sous-emploi se traduit essentiellement par la présence importante de prestataires de l'assurance-emploi tandis que la clientèle de l'assistance-emploi y est représentée proportionnellement moins que la population.

3. Les faits marquants des réalisations au regard du Plan d'action régional 2005-2006 d'Emploi-Québec pour la région Bas-Saint-Laurent

En premier lieu, il apparaît important de souligner que, dans l'exercice de planification stratégique qu'est le Plan d'action régional (PAR), nous avons poursuivi notre démarche de simplification et de clarification de son contenu, notamment en ce qui concerne les stratégies d'intervention et les propositions d'actions s'y rattachant. **En respect de certains axes d'intervention inscrits dans le PAR de l'année 2005-2006, nous relevons dans le présent bilan quelques faits marquants de nos réalisations.**

1er axe d'intervention : Maximiser la contribution de l'information sur le marché du travail du Service de placement en ligne à l'insertion des chercheurs d'emploi dans les postes vacants

- Nos relations avec le monde de l'Éducation et nos actions visant à rejoindre la clientèle scolaire se sont poursuivies, notamment en diffusant de l'information aux responsables de l'information scolaire et professionnelle dans les établissements d'enseignement.
- Nous avons produit, en collaboration avec nos Ressources externes en employabilité, un calendrier annuel pour l'année 2005-2006 présentant certaines informations sur le marché du travail ainsi que sur la recherche d'emploi. Quelque 5 000 exemplaires de ce calendrier ont été distribués sur l'ensemble du territoire du Bas-Saint-Laurent.
- Nous sommes à développer un document audio-visuel pour chaque territoire de Centre local d'emploi (CLE), présentant des informations sur la répartition des emplois (géographiquement, par taille des entreprises, par secteur d'activité et par niveau de compétence), la demande de main-d'œuvre, les perspectives professionnelles, le savoir faire et le savoir être.
- Nous avons poursuivi notre partenariat avec quatre des centres locaux de développement (CLD) de la région (Kamouraska, Les Basques, La Mitis et La Matapédia) et Service Canada pour le maintien d'une banque d'entreprises complète et à jour. Notons l'amorce d'échanges de données entre la banque de données de Service Canada et celle des partenaires LIC (liste des industries et commerces) du Bas-Saint-Laurent ainsi qu'avec d'autres organismes du milieu tels le Réseau d'innovation et de développement économique et le Conseil régional de la culture.
- Nous avons amorcé la compilation des emplois offerts dans la région dans les quotidiens et hebdos régionaux pour l'année 2006. Une analyse et une comparaison avec les emplois affichés dans notre service de Placement en ligne sera faite d'ici la fin de l'année financière 2006-2007.
- Nous avons continué de supporter les intervenants locaux de l'Information sur le marché du travail (IMT) et mettons à jour périodiquement, le contenu des différentes sessions d'information sur les marchés du travail locaux.
- Nous avons tenu quatre sessions d'IMT auprès de 60 intervenants de nos Ressources externes en employabilité et des Carrefour Jeunesse-Emploi de la région, ce qui a permis de mieux faire comprendre les différents concepts touchant l'information sur le marché du travail et de mieux explorer le contenu du site Web sur l'IMT en ligne.
- Nous avons été associés à l'organisation et à la tenue du Salon de l'emploi de Cabano et de la Foire de l'emploi de Rivière-du-Loup.

2ième axe d'intervention : Intervenir auprès des personnes qui risquent de voir leur période sans emploi se prolonger afin d'assurer leur insertion durable en emploi

- Nous avons renouvelé nos ententes administratives avec Service Canada pour la référence des prestataires de l'assurance-emploi et avec l'agence Sécurité du revenu pour la référence des prestataires de l'assistance-emploi. Notons que l'expérimentation de l'*approche repérage* auprès des prestataires actifs de l'assurance-emploi, amorcée à Rivière-du-Loup en 2004-2005, s'est poursuivie dans cinq autres CLE du Bas-Saint-Laurent, soit ceux de La Pocatière, Cabano, Rimouski-Neigette, Mont-Joli et Matane.

- Nous avons actualisé nos ententes de service avec nos Ressources externes en employabilité pour l'assistance directe à la recherche d'emploi.

- Nous avons participé, en mars 2005, au Sommet régional sur la forêt privée tenu à l'initiative du Syndicat des producteurs forestiers et de la Fédération des organismes de gestion en commun en partenariat avec l'Agence régionale de mise en valeur des forêts privées. Les propriétaires forestiers y ont présenté leur vision d'avenir pour les dix prochaines années à l'intérieur de 23 projets. Emploi-Québec a été interpellée dans certains de ces projets, dont ceux portant sur la conservation des milieux exceptionnels, la mise en valeur multiressources et la redéfinition de l'emploi forestier au Bas-Saint-Laurent.

- Nous avons soutenu, dans le cadre de la mesure *Recherche et innovation*, et pour les deux prochaines années également, un projet intitulé *Consolidation du travail saisonnier dans les MRC du Témiscouata et des Basques*. Ce projet a pour but d'étudier concrètement la problématique du travail saisonnier dans les secteurs de l'exploitation forestière, de l'agriculture et du tourisme.

- Dans le cadre des Projets pour les travailleurs âgés, un projet intitulé *Action Travail 55* est en cours et vise à favoriser la réintégration à l'emploi de vingt-cinq travailleurs âgés des secteurs manufacturiers, du textile, de la forêt et de la transformation du bois de la MRC du Témiscouata.

- Dans le cadre du Programme d'apprentissage en milieu de travail, plus spécifiquement dans le dossier du traitement de l'eau potable, les opérateurs ont poursuivi leur démarche de certification pour plus de 450 profils d'opérateurs dans la région. À ce jour, 150 certificats de qualification ont été émis et les résultats sont jugés très satisfaisants. Notons que la complémentarité entre la formation théorique et l'apprentissage en milieu de travail est la clé de succès de ce programme.

- Au 31 mars 2006, 90 autres ententes ont été signées dans le cadre du PAMT, à savoir :
  - 57 dans le métier de débroussailleur;
  - 23 dans le métier d'abatteur manuel;
  - 5 dans le métier d'abatteur en forêt mixte ou feuillue;
  - 4 dans le métier d'ébéniste;
  - 1 dans le métier de finisseur de meuble.

3ième axe d'intervention : Porter une attention particulière aux personnes défavorisées des groupes ciblés sur le plan de l'emploi

- L'année 2005-2006 en fut une de poursuite de nos interventions en formation de base dans l'ensemble de nos CLE. Encore cette année, plus de 50 % de nos efforts ont été consentis à l'atteinte de cet objectif, tant par l'achat de services que dans le support aux individus.

- Nous avons participé à deux campagnes sur la promotion, d'une part de la formation professionnelle et technique, et d'autre part, sur la participation des adultes en formation :
  - Campagne *Tout pour réussir*.
  - Campagne *Semaine québécoise des adultes en formation**.

***Note** : La quatrième édition de la Semaine québécoise des adultes en formation, qui était sous la présidence de monsieur Alain Harrisson, président du Conseil régional des partenaires du marché du travail du Bas-Saint-Laurent, a sensibilisé plus de gens et orchestré plus d'activités que partout ailleurs au Québec. En effet, le message *Apprendre, ça vaut le coup* a été diffusé auprès de 406 organisations et leurs réseaux issus des milieux scolaire et de la formation citoyenne et populaire ainsi que du monde du travail. Un total de 43 partenaires ont concocté 101 activités qui se sont déroulées aux quatre coins de la région.

- Un partenariat s'est développé entre Emploi-Québec et les quatre Commissions scolaires et les quatre Cégeps de la région et la Commission jeunesse de la Conférence régionale des élus afin de contribuer à la rétention des jeunes parents aux études. Les objectifs spécifiques de ce partenariat sont de créer des réseaux de contact et d'entraide entre les jeunes parents aux études, de contribuer à leur conciliation famille – études et de faciliter la réalisation d'activités entre parents afin de mener à terme leur projet de qualification professionnelle.

- Dans notre approche d'intervention auprès des individus, nous sommes à consolider notre approche d'accompagnement et à renforcer, dans chacune de nos ententes avec nos partenaires, la dimension d'accompagnement dans la réalisation d'activités.

- Nous avons conclu de nouvelles ententes avec les treize Ressources externes en employabilité de la région. En plus de référer à des services réguliers, certaines ententes ont été conclues pour répondre à des besoins de clientèles spécifiques. Au nombre des dispensateurs de services réguliers d'aide à l'emploi, on retrouve les clubs de recherche d'emploi et d'autres ressources dispensant des stratégies à

ce chapitre, fournissant des services de counselling d'orientation et d'aide à la rédaction de CV, des ateliers sur différents aspects de la recherche d'emploi, des services spécialisés pour clientèles spécifiques (personnes handicapées, 45 ans et plus, femmes, immigrants et personnes judiciarisées) ainsi que les entreprises d'entraînement.

- Le budget alloué à la mesure Contrats d'intégration au travail, mesure réservée exclusivement à l'intégration au marché du travail des personnes handicapées, a été investi en totalité, ce qui a correspondu à 284 contrats. Plusieurs clients dits avec contraintes sévères à l'emploi ont bénéficié de cette mesure, limitant ou ne rendant par le fait même plus nécessaire leur recours à l'assistance-emploi.

- Le site Internet du Comité de concertation et de consultation Travailleur-euse-s handicapé-e-s a été actualisé et la pochette d'information *Le marché du travail, c'est pour tout le monde* a été réimprimée au cours de la dernière année.

- Nous avons produit un document d'information sur la situation des femmes sur le marché du travail dans les professions présentant des perspectives professionnelles favorables ou très favorables pour les années 2005-2009. Ce document a été présenté et déposé officiellement lors du dernier Forum régional Emploi-Québec et Ressources externes en employabilité et est accessible sur le site Internet d'Emploi-Québec sous la rubrique *Études et recherches* de la section Bas-Saint-Laurent des *Publications*.

4ième axe d'intervention : Assurer une meilleure adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins des entreprises

- Au cours de la dernière année, nous avons eu à émettre neuf avis distincts à l'égard de certaines options professionnelles ou techniques à propos d'attestations d'études professionnelles, de diplômes d'études professionnelles ou de diplômes d'études collégiales.

- Nous avons présenté l'approche Zoom Professions aux équipes de chacun des CLE de la région.

- Pour faire face aux changements prévisibles dans l'emploi forestier dans la région, Emploi-Québec a supporté sept entreprises forestières dans un programme de parrainage qui permet la transition du métier de débroussailleur à celui d'abatteur manuel en forêt.

- Démarchage stratégique — Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent, en collaboration avec des partenaires locaux liés au développement économique, a participé à des activités de démarchage qui ont permis l'implantation de deux nouvelles entreprises à Matane, en l'occurrence Marmen et Composites VCI, permettant le développement d'un nouveau secteur d'activités sur ce territoire et la création d'environ 250 emplois. Nous avons participé à différents niveaux au recrutement et au financement de formation sur mesure pour ces entreprises.

- Les entreprises du secteur de Rivière-du-Loup et du Kamouraska, Viandes du Breton, Viandes Kamouraska, Aliments Asta et Groupe C.N.P, éprouvaient des difficultés de recrutement. Emploi-Québec a travaillé de concert avec certains partenaires et organismes ainsi qu'avec la Direction régionale d'Emploi-Québec Montréal et des organismes communautaires de la métropole afin de favoriser la venue de main-d'œuvre immigrante dans notre région dans le but de combler les pénuries de main-d'œuvre qu'éprouve le secteur de la transformation alimentaire.

- Bois BSL, en sus de l'implantation de son centre de tri à Matane, y a créé 60 nouveaux emplois avec la construction d'une usine de fabrication de planchers de bois franc haut de gamme. Emploi-Québec a assumé les frais de formation et le remboursement du salaire de ces nouveaux employés lors de la période de formation.

- Nous sommes à envisager l'accès de la Mesure de formation aux chercheurs d'emploi, aux personnes en chômage saisonnier ou à celles qui ont un projet de réorientation de carrière.

5ième axe d'intervention : Offrir aux entreprises des services adaptés à leurs besoins en développement des ressources humaines pour augmenter leur taux de survie, maintenir les emplois et soutenir la création d'emplois

- Nous poursuivons certains travaux afin de préciser davantage une approche dite *Repérage d'entreprises intégré dans l'action*, applicable au niveau local.

- Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent a contribué, en collaboration avec le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation, à la mise sur pied d'un réseau sur les meilleures pratiques d'affaires sur le thème *Développement de produits*. L'activité comportait quatre jours de formation de groupe et trois jours d'accompagnement en entreprise. Huit entreprises, représentées par une quinzaine de personnes, ont participé au projet.

- Emploi-Québec a également participé financièrement au projet du Réseau d'innovation et de développement économique du Bas-Saint-Laurent. Les objectifs de ce projet étaient de sensibiliser les participants au développement à valeur ajoutée (DVA), de former les participants sur les pratiques essentielles en cette matière, de les supporter dans l'implantation du DVA en entreprise, de leur permettre de développer leurs compétences et d'agir comme agents de changement au sein de leur organisation.

- Emploi-Québec a également contribué à atténuer les difficultés de recrutement de différentes entreprises de la région dans les secteurs suivants :

  - Agroalimentaire : Aliments Asta, Groupe CNP, Viandes du Breton, Viandes Kamouraska;
  - Meuble-ébénisterie : Miralis, Alphonse Lepage;
  - Carrières et tourbières : Glendyne, Les Tourbières Bergers, Premier Tech;
  - Centre d'appel : Telus
  - Métallurgie : Verreault Navigation.

6ième axe d'intervention : Soutenir la mobilisation des partenaires autour d'objectifs communs axés sur le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi

- Notons la poursuite de la tenue du Forum régional Emploi-Québec et Ressources externes en employabilité et la recherche conjointe de mise en valeur du protocole de partenariat entre Emploi-Québec et ses partenaires.

- L'entente du Comité communication Emploi-Québec/Ressources externes a été reconduite. Ce comité reçoit ou développe des projets, notamment pour faire connaître davantage les services des différents partenaires ou encore démystifier le marché du travail.

- Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent a participé à la démarche COSMOSS (Communauté ouverte et solidaire pour un monde outillé, scolarisé et en santé) avec différents partenaires locaux et régionaux : Agence de développement de réseaux locaux de services de santé et de services sociaux, Conférence régionale des élu-e-s, ministères de l'Éducation, du Loisir et du Sport, de la Culture et des Communications, Commission Jeunesse du Bas-Saint-Laurent, commissions scolaires et groupes communautaires de la région. Rappelons que les participants au projet COSMOSS, devant le constat des difficultés que vivent nos jeunes, ont convenu, avec leurs partenaires, de revoir nos façons d'intervenir et, dans une démarche visant le continuum de services, de tendre à améliorer le parcours des jeunes de notre région qui vivent dans un contexte de très grande vulnérabilité. Les problématiques ont été identifiées, des plans d'action ont été élaborés et les tables locales ont amorcé des actions relatives à ce continuum de services : transport collectif, projets d'insertion, programmes pour les jeunes parents aux études, services de garde, lutte à la toxicomanie et à l'alcoolisme, etc.

- Des rencontres régionales ont eu lieu avec la susdite agence régionale afin de convenir d'un mode de collaboration pour aider les personnes ayant des problèmes de santé mentale désireuses d'intégrer le marché du travail. Des consultations avec nos CLE ont été effectuées par la suite.

3.1 Bilan des réalisations liées à l'utilisation des services et des mesures d'Emploi-Québec

Si nous voulions résumer l'impact de ce bilan des réalisations liées à l'utilisation des services et des mesures d'Emploi-Québec, nous dirions que celui-ci démontre que l'équipe régionale et les partenaires du marché du travail ont largement contribué à l'amélioration de celui-ci ainsi qu'à la lutte au chômage prolongé.

Emploi-Québec a aussi adapté son offre de service aux besoins multiples des différentes clientèles. **Trois données illustrent particulièrement le travail réalisé par les personnes qui oeuvrent au sein de notre organisation et dans les treize organismes d'aide à l'emploi, ou Ressources externes en employabilité, avec qui nous avons conclu des ententes de service :**

- **7 957 individus ont bénéficié de nos mesures et services;**
- **301 organismes ou entreprises ont été soutenus dans divers projets liés à la planification de leurs activités en gestion des ressources humaines et au maintien en emploi de leurs travailleurs;**
- **4 067 individus ont effectué un retour en emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec.**

Nous tenons à signaler que les interventions d'Emploi-Québec, dans le Bas-Saint-Laurent, ont largement contribué à la réduction des coûts liés au chômage de longue durée. **En effet, les économies générées aux comptes de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi suite à une intervention de notre part ont totalisé plus de 9,1 M$ pour la région en 2005-2006.**

3.2 Les ressources humaines et budgétaires

Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent disposait, en 2005-2006, des ressources suivantes :

- **Huit centres locaux d'emploi (CLE)** répartis sur l'ensemble du territoire ainsi que des services régionaux de soutien aux opérations, de planification et d'information sur le marché du travail;
- **Une équipe composée de 93 ressources humaines (ETC), un nombre d'effectifs en décroissance depuis quelques années.** Notons que des activités de formation ont été offertes au personnel dont certaines visaient notamment la consolidation des acquis relatifs aux développements informatiques des années précédentes et aux modifications qui ont été apportées à ce chapitre dans une perspective d'amélioration des services offerts aux clientèles. **Au total, 175 jours/personnes de formation ont été consacrés à cette fin en 2005-2006;**
- Un budget global d'intervention révisé **de près de 24 M$**.

De ce budget, quelque 22 M$ ont été engagés dans la région par Emploi-Québec via ses CLE, permettant notamment d'acheter de la formation générale, professionnelle ou technique en réponse aux besoins identifiés, d'offrir de multiples services d'aide et d'insertion en emploi et de supporter les entreprises dans leurs efforts de maintien, de stabilisation et de création d'emplois.

Tableau 4. Budgets, engagements et contribution des CLE à l'atteinte des résultats pour l'année 2005-2006

Budgets et engagements	La Poc.	Cabano	R-du-L	Trois-P.	R-N	Mt-Joli	Matane	Amqui	Rég.	BSL
Budget révisé 2005-2006 ('000$)	1 868	2 847	2 774	1 038	4 691	2 564	3 744	2 329	2 036	23 891
Part budgétaire (%)	7,8	11,9	11,6	4,4	19,6	10,7	15,7	9,7	8,6	100,0
Engagements au 31 mars 2006 ('000$)	1 907	3 027	2 886	1 265	4 847	2 529	3 982	2 570	2 034	25 047
Part des engagements régionaux (%)	7,6	12,1	11,5	5,1	19,4	10,1	15,9	10,3	8,1	100,0
Engagements / budget révisé (%)	**102**	**106**	**104**	**122**	**103**	**99**	**106**	**110**	**99**	**105**
Contribution des CLE à l'atteinte des résultats	**La Poc.**	**Cabano**	**R-du-L**	**Trois-P.**	**R-N**	**Mt-Joli**	**Matane**	**Amqui**	**Rég.**	**BSL**
Part des nouveaux participants aux interventions EQ	**10,8**	**13,1**	**15,8**	**5,1**	**24,5**	**10,9**	10,3	9,5	—	100,0

Les budgets ont été attribués à chacun des CLE selon un modèle de répartition visant à distribuer les ressources dans les MRC, en privilégiant celles où le marché du travail et les besoins de la population commandaient des investissements relativement plus importants.

Le fait de juxtaposer certaines cibles de résultats et les ressources financières disponibles nous donne quelques indications stratégiques. Ainsi, certains CLE, comme ceux de La Pocatière, Cabano, Rivière-du-Loup, Rimouski-Neigette et Mont-Joli ont davantage contribué à l'atteinte de la cible régionale de nouveaux participants que leur part du budget, comparativement à ceux de Trois-Pistoles, Amqui et Matane.

Dans les MRC du premier groupe, on retrouve des marchés du travail plus dynamiques, donc requérant davantage de mesures moins coûteuses. Dans celles du second groupe, les difficultés d'insertion au marché du travail des chercheurs d'emploi étant plus sévères, il a fallu avoir recours à des mesures requérant des interventions plus spécifiques et, conséquemment, plus onéreuses.

4. Principaux résultats de l'année 2005-2006

Les résultats présentés dans le tableau suivant ont été calculés à partir **des cibles révisées à la hausse** du mois d'octobre 2005. Lors de cet exercice de révision, nous avons démontré que, malgré la hausse de nos cibles, nous ne pourrions possiblement pas atteindre certains objectifs de résultats escomptés en raison, entre autres, de la diminution des effectifs, du niveau d'engagement budgétaire à ce moment et de la lourdeur des besoins de certaines clientèles nécessitant la mise en place de mesures d'accompagnement et de suivi spécifiques. Malgré tout, certains de nos résultats de l'exercice 2005-2006, dépassent ceux de l'année précédente.

Tableau 5. Cibles et indicateurs de résultats

Indicateurs de résultats	Cibles révisées 2005-2006	Résultats régionaux au 31 mars 2006	Niveau d'atteinte régional 2005-2006 (%)	Niveau d'atteinte Le Québec 2005-2006 (%)	Résultats régionaux au 31 mars 2005	Écart 2005-2006 par rapport à 2004-2005
Nombre de vacances signalées au Système national de placement	7 000	8 518	**121,7**	115,3	6 149	**+ 2 369**
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	8 500	7 957	93,6	103,7	8 298	- 341
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec (responsables de famille monoparentale)	700	636	90,9	92,4	685	- 49
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec (jeunes de moins de trente ans)	3 000	2 840	94,7	99,0	3 074	- 234
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec (prestataires de l'assurance-emploi)	4 800	5 144	107,2	113,5	5 030	**+ 114**
Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec (prestataires de l'assistance-emploi)	2 810	2 592	**92,2**	86,4	2 950	- 358
Nombre d'entreprises ou organismes nouvellement aidés par les mesures actives	229	301	**131,4**	121,2	275	**+ 26**
Nombre de nouvelles ententes de qualification (Régime de qualification)	160	231	**144,4**	134,6	589	- 358
Nombre de personnes en emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	4 700	4 067	86,5	98,6	4 595	- 528
Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'intervention d'Emploi-Québec	48,3 %	53,5 %	**110,8**	93,6	56,8	- 3,3 %
Taux d'emploi des personnes (responsables de famille monoparentale) ayant bénéficié d'intervention d'Emploi-Québec	48,5 %	57,3 %	**118,1**	90,1	54,6 %	**+ 2,7 %**
Taux d'emploi des personnes (moins de trente ans) ayant bénéficié d'intervention d'Emploi-Québec	48,6 %	54,6 %	**112,3**	90,9	57,5 %	- 2,9 %
Prestations non versées à l'assistance-emploi	4,4 M$	3,4 M$	78,0	80,0	3,7 M$	- 0,3 M$
Prestations non versées à l'assurance-emploi	6,9 M$	5,7 M$	82,5	110,2	5,5 M$	**+ 0,2 M$**
Prestations non versées à l'assistance-emploi et à l'assurance-emploi	11,3 M$	9,1 M$	95,8	96,0	9,2 M$	- 0,1 M$

Quelques données significatives de l'année 2005-2006 :

- **Pour cinq des quinze indicateurs de résultats, nous avons obtenu des résultats supérieurs à ceux de l'année 2004-2005.**

- **Pour sept de ces quinze indicateurs, nous avons eu un taux d'atteinte supérieur à celui du Québec.**

- **Nous avons aidé, par nos différentes interventions, 7 957 individus distincts, soit 341 individus de moins qu'en 2004-2005. Cet indicateur nous renseigne sur le volume de nouveaux participants à nos interventions au cours d'un exercice donné. Ne sont pas prises en compte les personnes qui bénéficient exclusivement des services universels ou qui doivent avoir recours au programme d'apprentissage et de qualification professionnelle règlementée.**

- **4 067 personnes ont effectué un retour en emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec. Cela donne un taux d'emploi global de 53,5 % par rapport à une cible annuelle de 48,3 %. Cet indicateur nous fournit le nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec.**

- **Nous avons signé 231 ententes de qualification, soit 358 de moins qu'en 2004-2005. Cette diminution importante s'explique par une utilisation moindre de cette mesure au niveau du dossier du traitement des eaux qui a tout de même fait l'objet, à lui seul, au cours de la dernière année, de quelque 113 nouvelles ententes, soit 48,9 % de toutes celles signées.**

- **Nous avons aidé 301 employeurs ou organismes par nos mesures de formation et de concertation pour l'emploi.**

4.1 Les services aux individus

4.1.1 Caractéristiques des individus

Parmi les 7 957 nouveaux participants à nos mesures, nous avons desservi 3 422 femmes (43,0 %, une légère diminution de 1,0 % sur l'année 2004-2005) et 4 535 hommes (57,0 %, une légère augmentation de 1,0 % comparativement à 2004-2005) alors que 57,0 % de ces nouveaux participants étaient des personnes ayant le statut de prestataire actif et admissible à l'assurance-emploi, 33,0 % celui de prestataire actif de l'assistance-emploi et 10,0 % étaient considérées comme sans soutien public du revenu.

Selon l'âge, la clientèle la plus importante au niveau des nouveaux participants aux mesures d'Emploi-Québec est maintenant **le groupe des moins de trente ans (36,0 % vs 36,6 % en 2004-2005), suit de très près le groupe des 30 à 44 ans (35,0 % vs 38,0 % en 2004-2005)** alors que **le groupe des 45 ans et plus (29,0 % vs 26,0 % en 2004-2005)** augmente d'année en année et ferme la marche.

Pour ce qui est de la clientèle **des personnes responsables de famille monoparentale et des personnes handicapées**, celles-ci représentaient chacune, au cours de la dernière année, **8,0 % des nouveaux participants** à nos mesures d'intervention.

4.1.2 La participation des individus aux mesures d'intervention d'Emploi-Québec

Les 7 957 nouveaux participants aux mesures et services d'Emploi-Québec ont généré quelque 15 784 nouvelles participations à ceux-ci, soit un indice de participation de l'ordre **de 1,9 mesures et/ou services par participant.**

Globalement, les mesures dites *hors axe* dominent largement le palmarès de nos activités avec 60,6 % des nouvelles participations; celles-ci comprennent les activités d'aide à l'emploi (session de groupe, counselling et évaluation, suivi personnalisé, etc.), les Contrats d'intégration au travail et la mesure Insertion sociale qui, comme son nom l'indique, vise l'insertion sociale et le développement d'attitudes, de comportements et d'habiletés pour des personnes qui ont besoin d'une plus longue période de préparation à l'emploi. **Suivent les mesures de l'axe Préparation à l'emploi (La Mesure de formation, les Projets de préparation à l'emploi et les Services d'aide à l'emploi) avec 31,8 % des nouvelles participations, celles de l'axe Insertion en emploi (Subventions salariales et Supplément de retour au travail) qui en représentent près de 6,8 % et celles de l'axe Création d'emplois (Soutien au travail autonome et autres projets) qui n'en totalisent que 0,8 %.**

Tableau 6. Nouvelles participations selon le sexe ou l'âge

Axes et mesures	Hommes	Femmes	% femmes	15-29 ans	%	30-44 ans	%	45 ans et plus	%	Total
Axe Préparation à l'emploi										
1. Mesure de formation	973	759	43,8	807	**46,6**	585	33,8	340	19,6	1 732
2. Projets de préparation à l'emploi	142	88	38,3	178	**77,4**	32	13,9	20	8,7	230
3. Services d'aide à l'emploi	1 580	1 476	**48,3**	823	26,9	1 131	**37,0**	1 102	**36,1**	3 056
Total	**2 695**	**2 323**	**46,3**	**1 808**	**36,0**	**1 748**	**34,8**	**1 462**	**29,1**	**5 018**
Axe Insertion en emploi										
4. Subventions salariales	314	289	**47,9**	230	38,1	202	33,5	171	**28,4**	603
5. Supplément de retour au travail	279	189	40,4	194	**41,5**	185	**39,5**	89	19,1	468
Total	**593**	**478**	**44,6**	**424**	**39,6**	**387**	**36,1**	**260**	**24,2**	**1 071**
Axe Création d'emplois										
6. Soutien au travail autonome	84	50	**37,3**	36	**26,9**	66	**49,3**	32	**23,9**	134
7. Autres projets	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Total	**84**	**50**	**37,3**	**36**	**26,9**	**66**	**49,3**	**32**	**23,9**	**134**
Mesures hors axes										
8. Activités d'aide à l'emploi	5 172	3 900	**43,0**	3 565	**39,3**	3 102	34,2	2 405	26,5	9 072
9. Contrats d'intégration au travail	179	105	37,0	79	27,8	100	**35,2**	105	**36,9**	284
10. Insertion sociale	65	63	**49,2**	34	26,6	52	**40,6**	42	**32,8**	128
11. Autres	63	14	18,2	0	0,0	0	0,0	77	**100,0**	77
Total	**5 479**	**4 082**	**42,7**	**3 678**	**38,5**	**3 254**	**34,0**	**2 629**	**27,5**	**9 561**
Grand Total	**8 851**	**6 933**	**43,9**	**5 946**	**37,7**	**5 455**	**34,6**	**4 383**	**25,5**	**15 784**

Dans l'ensemble des mesures, on retrouve proportionnellement plus de femmes dans celle appelée Insertion sociale, avec 49,2 % des nouvelles participations, dans celle des Services d'aide à l'emploi, avec 48,3 % et au niveau des Subventions salariales, avec 47,9 %.

En proportion également, le taux de participation du groupe d'âge des 15 à 29 ans est plus élevé au niveau des Projets de préparation à l'emploi, avec 77,4 % des nouvelles participations et à celui de la Mesure de formation, avec 46,6 %. À cet âge, il est évident que la préoccupation demeure la préparation à occuper éventuellement un emploi. Effectivement, les activités de Préparation à l'emploi et la Mesure de formation sont importantes pour les jeunes, notamment au niveau de la formation professionnelle secondaire, de la formation générale secondaire et de la formation technique collégiale.

Pour le groupe des 30 à 44 ans, nous notons, toujours proportionnellement, une participation plus significative au niveau de la mesure Soutien au travail autonome, avec 49,3 % des nouvelles participations ainsi qu'à celui de la mesure Insertion sociale, avec 40,6 %.

Finalement, le groupe des 45 ans et plus a surtout bénéficié, proportionnellement, des mesures autres avec 100,0% des nouvelles participations, de la mesure Contrats d'intégration au travail, avec 36,9 % des nouvelles participations ainsi que des Services d'aide à l'emploi, avec 36,1 %.

Tableau 7. Nouvelles participations selon le soutien du revenu

Axes et mesures	Prest. assur-e.	Prest. assist-e.	Sans soutien public du revenu	% Prest. assur-e.	% Prest. assist-e.	% Sans soutien public du revenu	Total
Axe Préparation à l'emploi							
1. Mesure de formation	1 256	434	42	**72,5**	25,1	2,4	1 732
2. Projets de préparation à l'emploi	37	140	53	16,1	**60,9**	**23,0**	230
3. Services d'aide à l'emploi	1 633	887	536	53,4	29,0	**17,5**	3 056
Total	**2 926**	**1 461**	**631**	**58,3**	**29,1**	**12,6**	**5 018**
Axe Insertion en emploi							
4. Subventions salariales	268	246	89	**44,4**	40,8	**14,8**	603
5. Supplément de retour au travail	131	322	15	28,0	**68,8**	3,2	468
Total	**399**	**568**	**104**	**37,3**	**53,0**	**9,7**	**1 071**
Axe Création d'emplois							
6. Soutien au travail autonome	112	21	**1**	**83,6**	15,7	0,7	134
7. Autres projets	0	0	0	0	0	0	0
Total	**112**	**21**	**1**	**83,6**	**15,7**	**0,7**	**134**
Mesures hors axes							
8. Activités d'aide à l'emploi	5 182	3 276	614	**57,1**	36,1	6,8	9 072
9. Contrats d'intégration au travail	116	78	90	40,8	27,5	**31,7**	284
10. Insertion sociale	1	126	1	0,8	**98,4**	0,8	128
11. Autres	54	16	7	**70,1**	20,8	**9,1**	77
Total	**5 353**	**3 496**	**712**	**48,7**	**43,8**	**7,5**	**9 561**
Grand Total	**8 790**	**5 546**	**1 448**	**55,7**	**35,1**	**9,2**	**15 784**

Dans l'ensemble de nos mesures, on retrouve proportionnellement plus de prestataires de l'assurance-emploi au niveau de la mesure Soutien au travail autonome, avec 83,6 % des nouvelles participations, de la Mesure de formation, avec 72,5 % et des mesures Autres avec, 70,1%. En proportion également, le taux de participation des prestataires de l'assistance-emploi est plus élevé au niveau de la mesure Insertion sociale, avec 98,4 % des nouvelles participations, à celui du Supplément de retour au travail, avec 68,8 % et finalement à celui des Projets de préparation à l'emploi, avec 60,9 %. Pour le groupe des personnes sans soutien public du revenu, communément appelées les *sans chèque*, nous notons, toujours en proportion, une participation plus significative au niveau de la mesure Contrats d'intégration au travail, avec 31,7 % des nouvelles participations, au niveau des Projets de préparation à l'emploi, avec 23,0 % et à celui des Services d'aide à l'emploi, avec 17,5 %.

Tableau 8. Nouvelles participations selon la situation de handicap ou de monoparentalité

Axes et mesures	Personnes handicapées	% Pers. hand.	Personnes resp. fam. mono.	% Pers. resp. fam. mono.	Total
Axe Préparation à l'emploi					
1. Mesure de formation	57	3,3	173	10,0	1 732
2. Projets préparation à l'emploi	47	20,4	9	3,9	230
3. Services d'aide à l'emploi	386	12,6	275	9,0	3 056
Total	**490**	**9,8**	**457**	**9,1**	**5 018**
Axe Insertion en emploi					
4. Subventions salariales	17	2,8	74	12,3	603
5. Supplément de retour au travail	16	3,4	62	13,2	468
Total	**33**	**3,1**	**136**	**12,7**	**1 071**
Axe Création d'emplois					
6. Soutien au travail autonome	2	1,5	8	6,0	134
7. Autres projets	0	0	0	0	0
Total	**2**	**1,5**	**8**	**6,0**	**134**
Mesures hors axes					
8. Activités d'aide à l'emploi	396	4,4	817	9,0	9 072
9. Contrats d'intégration au travail	255	89,8	8	2,8	284
10. Insertion sociale	46	35,9	10	7,8	128
11. Autres	3	3,9	3	3,9	77
Total	**700**	**7,3**	**838**	**8,8**	**9 561**
Grand Total	**1 225**	**7,8**	**1 439**	**9,1**	**15 784**

Dans l'ensemble de nos mesures, on retrouve proportionnellement plus de personnes handicapées dans la mesure Contrats d'intégration au travail, avec 89,8 % des nouvelles participations, ce qui est normal car cette mesure s'adresse spécifiquement à cette clientèle en visant leur intégration et leur maintien sur le marché du travail.

Nous retrouvons également cette catégorie de personnes dans d'autres types d'interventions d'Emploi-Québec, notamment au niveau de la mesure Insertion sociale, avec 35,9 % des nouvelles participations, à celui des Projets de préparation à l'emploi, avec 20,4 % et à celui des Services d'aide à l'emploi, avec 12,6 %.

En analysant un peu plus ces données, nous constatons que les 284 Contrats d'intégration au travail ont touché près de 84 professions ou métiers distincts. Nous présentons dans le tableau suivant **les neuf professions ou métiers** qui ont fait l'objet **de la plus forte demande** pour ce type d'intervention dans la région. **Notons que ceux-ci regroupent près de 46,6 % de tous nos Contrats d'intégration au travail.**

Tableau 9. Les professions ou métiers ayant fait l'objet de la plus forte demande de Contrats d'intégration au travail

Conducteur de camions **33/ 11,6 %**	**Concierge d'immeuble** **26 / 9,1 %**	**Serveur au comptoir** **18 / 6,3 %**
Nettoyeur **14 / 4,9 %**	**Commis général de bureau** **12 / 4,2 %**	**Commis vendeur** **8 / 2,8 %**
Agent d'administration **8 / 2,8 %**	**Commis service à la clientèle** **8 / 2,8 %**	**Cuisinier** **6 / 2,1 %**

Toujours de façon proportionnelle, **le taux de participation des personnes responsables de famille monoparentale** est plus élevé au niveau **du Supplément de retour au travail, avec 13,2 % des nouvelles participations, de la Mesure de formation, avec 10,0 % et à celui des activités d'aide à l'emploi, avec 9,0 %.**

4.2 Les services aux employeurs

4.2.1 Les vacances signalées au Service national de placement

Le nombre de vacances réfère à la compilation de chaque poste disponible signalé par un employeur au Service national de placement d'Emploi-Québec. Régionalement, 8 518 vacances ont été enregistrées en 2005-2006, soit 2 369 de plus qu'en 2004-2005, pour un taux d'atteinte de 121,7 % de la cible de 7 000. En analysant un peu plus ces données, nous constatons que ces vacances signalées référaient à près de **331 professions ou métiers distincts.** Nous présentons dans le tableau suivant les **quinze professions ou métiers qui ont fait l'objet de la plus forte demande** au cours de l'année 2005-2006. Notons que ceux-ci regroupent près de **45,4 % de toutes les vacances signalées** dans la région.

Tableau 10. Les professions ou métiers ayant fait l'objet de la plus forte demande au Service national de placement

Vendeur / Commis vendeur **643 / 7,8 %**	**Conducteur de camion** **552 / 6,7 %**	**Serveur au comptoir** **349 / 4,2 %**
Intervieweur et commis aux statistiques **333 / 4,2 %**	**Soudeur** **329 / 3,9%**	**Cuisinier** **297 / 3,6 %**
Caissier **237 / 2,9 %**	**Serveur d'aliments et de boissons** **219 / 2,7 %**	**Nettoyeur** **164 / 1,9 %**
Autres manœuvres services transformation, fabrication et utilités publiques **151 / 1,8 %**	**Caissier des services financiers** **119 / 1,4%**	**Concierge d'immeuble** **101 / 1,2 %**
Secrétaire (sauf domaine juridique et médical) **91 / 1,1 %**	**Réceptionniste et standardiste** **88 / 1,0 %**	**Manutentionnaire** **87 / 1,0 %**

4.2.2 La clientèle employeur

Par des actions nécessitant de l'aide financière de la part d'Emploi-Québec, **301 entreprises ou organismes distincts ont pu bénéficier de ceux de nos services et/ou mesures qui leur sont destinés pour un total de 439 nouvelles participations.** Si on compare ce résultat à celui de l'année 2004-2005, nous constatons une augmentation de nos interventions alors que pour la même période, quelque **275 entreprises ou organismes** en avaient bénéficié.

Tableau 11. Interventions auprès de la clientèle employeur

Concertation pour l'emploi	**Mesure de formation**	**Comités de main-d'oeuvre**	**Comités de reclassement**	**Plan. R.H.**	**Projets de stabilisation de l'emploi**	**Support à l'exécution des mesures**	**Tables ad hoc**	**Autres projets**	**Total et %**
1. Nombre de participations	250	6	1	121	9	3	38	11	**439**
%	**56,9**	**1,4**	**0,2**	**27,6**	**2,2**	**0,8**	**8,7**	**2,2**	**100,0**
2. Type d'employeur									
Entreprise à but lucratif	164	5	0	92	1	0	0	0	**263** **59,9**
Entreprise à but non lucratif	60	1	1	26	8	3	29	10	**137** **31,2**
Municipalité	2	0	0	0	0	0	0	0	2 0,5
Organisme public ou parapublic	10	0	0	0	0	0	5	0	15 **3,4**
Établissement de formation public ou privé	2	0	0	0	0	0	4	0	6 1,4
Inconnu	12	0	0	3	0	0	0	1	16 **3,6**
3. Taille des entreprises (nombre d'employés)									
1 à 19	185	5	0	89	9	3	24	9	**324** **73,8**
20 à 49	13	1	0	16	0	0	2	0	**32** **7,3**
50 à 199	26	0	0	9	0	0	0	0	**35** **8,0**
200 et plus	3	0	1	5	0	0	2	0	11 2,5
Inconnue	23	0	0	2	0	0	10	2	37 **8,4**

4.2.3 Caractéristiques des entreprises pour l'année 2005-2006

La Mesure de formation, utilisée par les employeurs, permet à des clientèles ciblées d'acquérir, par le biais d'une formation adaptée, des compétences liées à l'emploi, générales ou spécialisées, afin de contribuer à l'insertion de travailleurs au marché du travail et/ou à leur maintien en emploi. **Notons que les entreprises ou organismes de la région ont utilisé à 56,9 % la Mesure de formation.**

Au niveau de la mesure Concertation pour l'emploi, notre intervention au niveau d'activités telles que le plan de développement des ressources humaines (27,6 %), la création de tables ad hoc de concertation (8,7 %), les projets de stabilisation de l'emploi (2,2 %) et autres projets (2,2 %) démontrent bien l'impact du travail effectué par Emploi-Québec en partenariat avec cette clientèle. À noter que **plusieurs activités de type rôle-conseil, sans aide financière, sont réalisées** par notre personnel auprès des employeurs. Nous intervenons également auprès de plusieurs de ceux-ci par le biais de la mesure Subventions salariales, mais ces interventions sont comptabilisées au niveau des mesures qui s'adressent aux individus.

Emploi-Québec dessert plusieurs types d'organisations par le biais de cette dernière mesure, notamment **les entreprises à but lucratif, avec 59,9 %** des participations **(60,3 % en 2004-2005)**, et les **entreprises à but non lucratif, avec 31,2 % (32,5 % en 2004-2005).**

Selon la taille, les entreprises ou organismes de 1 à 19 employés comptent pour 73,8 % de notre clientèle employeur **(70,7 % en 2004-2005)** tandis que ceux **de 50 à 199 employés en représentent 8,0 % (12,5 % en 2004-2005)** et ceux **de 20 à 49 employés quelque 7,3 %, tout comme en 2004-2005.**

Emploi-Québec, en partenariat avec les employeurs du Bas-Saint-Laurent, a réalisé également, au cours de l'exercice 2005-2006, 231 nouvelles ententes de qualification. Dans le domaine du traitement des eaux, les professions de préposé à l'aqueduc (36), d'opérateur de réseau de distribution avec désinfection (36), d'opérateur de station avec captage d'eau souterraine et désinfection au chlore (19), et dans le domaine des travaux forestiers, les métiers de débroussailleur (57) et d'abatteur manuel (23), regroupent la très grande majorité (74,0 %) des réalisations par le biais de cette mesure.

En conclusion

Tout au cours de l'année 2005-2006, malgré les impératifs du budget de fonctionnement réduit mis à notre disposition et la diminution de nos effectifs, nous pouvons affirmer fièrement que le personnel d'Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent s'est entièrement dévoué à offrir aux individus et aux entreprises, des services de qualité.

Pour l'année 2006-2007, tous les travaux entourant la mise en place du projet Convergence et son impact envisagé sur l'organisation du travail de même que certains indices relatifs au budget de fonctionnement rendent fort probable le fait que nous devrons revoir encore une fois à la baisse certaines de nos cibles de résultats. Le défi sera donc de poursuivre l'accomplissement de notre mission sans toutefois diminuer la qualité des services offerts.

Direction de la planification et du partenariat
Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent